

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del
sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa
Massificar para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020**

Guimirson Mancilla Angulo

José Eduardo Carmona

Margarita María Valencia

Martha Johana Giraldo

Carlos Augusto Bedoya Castrillón

grupo: 101007_40

Munir Fernando Cure

Docente

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Programa de Administración de Empresas

Noviembre 2019

Tabla de contenido

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	iii
OBJETIVOS.....	v
GENERAL.....	v
ESPECÍFICOS.....	v
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	6
1.1 Planteamiento del problema:	6
1.2 Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL	11
2.1 Marco teórico:.....	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	16
3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	16
3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	18
3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	28
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	29
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	29
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	30
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	30
5.1MEJORA CONTINUA	30
5.1.2 ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	31
5.2 Cronograma de Actividades.....	32
Recomendaciones	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de Valores y Calificación.....	19
---	----

Introducción

Es importante comprender que el SG-SST, es una herramienta que genera valor institucional, mediante la identificación de los riesgos laborales a que se exponen los empleados en el cumplimiento de sus tareas, aplicando diferentes estrategias y la normatividad vigente, con el fin de establecer un plan de mejora que produzca como resultado la minimización de accidentes laborales. Cabe resaltar que la gerencia de Talento Humano tiene como uno de sus objetivos, crear estrategias para el crecimiento organizacional a través de incentivar el crecimiento del talento humano con el fin de garantizar su permanencia en la organización.

Corresponde a la línea de Investigación Gestión de las Organizaciones y SGSST y de metodología cualitativa; está basado en la identificación de los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados de la empresa Massificar, a raíz de las diferentes actividades que realizan dentro de la misma, por lo cual se busca implementar el sistema de gestión, la matriz de responsabilidades que garantice el estado óptimo de salud e integridad de los empleados, nace la necesidad de diseñar e implementar un sistema de gestión que se encargue del cumplimiento de las políticas y normas que establece la ley para proteger los derechos a la seguridad de los trabajadores de la empresa.

Para toda organización el principal recurso es el capital humano, la presente es una propuesta integral sobre el Área de Talento Humano, presentando del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Donde evaluará por medio de una auditoría al área de Talento Humano de la empresa Massificar e indicar plan de acción y mejora.

Objetivos

General

- Presentar propuesta estratégica, para construir el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el desarrollo de las labores de Masificar para efectuar a cabalidad en precaución del trabajo, creando áreas y zonas seguras tanto para sus empleados, contratistas, clientes y visitantes.

Específicos

- Identificar los riesgos de las distintas actividades que desarrolla dentro de la empresa Massficar.
- Elaborar matriz de riegos para diagnosticar de forma general las condiciones que presenta la empresa Masificar de referente a los peligros en la ejecución de sus actividades.
- Diseñar y desarrollar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa masificar, basados en la normativa vigente en Colombia
- Proponer la implementación de un programa de auditorías del SGSST para las mejoras del sistema

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

De acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) anualmente pueden llegar a ocurrir alrededor de 17 millones de accidentes laborales en todo el mundo, de las cuales casi 2,34 millones de personas mueren debido a dichos accidentes o a enfermedades laborales. Los riesgos laborales usualmente pueden llegar a ser previsibles, controlables y es justo allí donde esto se constituye el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en un conjunto de actividades que se realizan en la organización u empresa con el objetivo de descubrir de manera anticipada los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

El coste que llega a representar esta cifra es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un cuatro por ciento del producto interior bruto global de cada año; es por ello que la OIT plantea que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo de Colombia (Min trabajo), en promedio cada once horas y media murió un colombiano a causas de un accidente de trabajo en el año 2013, es por ello que el Ministerio de Trabajo mantiene una intensa labor de acompañamiento a las empresas sobre riesgos laborales y ha impulsado importantes ajustes a la legislación que permite que se puedan planificar y adoptar unas medidas importantes que ayudan a prevenir acciones que lleguen a generar un accidente laboral.

La prevención de riesgos laborales dentro de las organizaciones plantea su razón de ser con base en 2 pilares fundamentales:

- Los accidentes o enfermedades laborales no son un suceso inevitable: Un accidente laboral es simplemente una cadena de errores que se presentó en el sistema o proceso en el que hubo una falla por parte de la organización o desarrollo del trabajo.
- Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una labor, más fácil será la manera de prever los riesgos asociados a la misma

La importancia de evitar estos accidentes dentro de las empresas es además de velar por la integridad de los empleados es garantizar la estabilidad económica y permanecer en el mercado, mucho más en un mundo globalizado con apertura económica como lo es hoy día. Esto conlleva a que las organizaciones deben pensar más en la productividad y eficacia, en las cuales muchas veces poco se tiene en cuenta el bienestar integral de sus empleados pues se presenta aumento en las tareas o cargas laborales, presión por resultados y avances para el crecimiento y presión por la permanencia de la organización.

Por lo tanto las entidades tienen la obligación de cumplir con la normatividad vigente, observando que no se vean afectadas las actividades cotidianas de la empresa, para tener un impacto negativo.

¿Cómo se puede establecer si el SG-SST en la empresa MASSIFICAR está practicando con los modelos básicos para reducir accidentes laborales de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia para el año 2019?

1.2 Antecedentes del problema

Años atrás encontrábamos un alto índice de accidentes o enfermedades laborales para lo cual mencionar una cifra como la escrita en el punto anterior, llegaba a tocar hasta los 17

millones en el mundo y tan solo en Colombia para el año 2013 mencionar que un empleado moría cada once horas y media llega a parecer increíble pero lamentablemente cierto. Hasta el año 2017 dentro de la estructura organizacional se contaba con la Gerencia de Recursos Humanos a la cual estaban adscritas las áreas de Personal y Salud Ocupacional. Salud Ocupacional integrada por un jefe de área y otros colaboradores encargados de la higiene ocupacional, de la seguridad ocupacional y de emergencias.

La normatividad de hace diez años no era tan estricta y el área se encargaba de dar cumplimiento a los requerimientos de ley, sobre todo, desde el punto de vista de la seguridad ocupacional, a levantar los peligros y riesgos y a construir la matriz para controlarlos.

El área de Salud Ocupacional contaba con grandes retos en el sentido de estudiar todos los cargos, roles y responsabilidades, haciendo de manera minuciosa los estudios correspondientes para cada área, incluso en empresas que empezaban o creaban nuevas vacantes dentro de la misma. Estos retos fueron mejorados por la organización acompañados de un proceso de formación y gracias a la sensibilización de los colaboradores y su compromiso con el autocuidado.

Después de algunos lamentables sucesos, en algunos casos de menor y gran impacto, las empresas llevaron a darle una importancia mayor al área anteriormente conocida como Salud ocupacional la cual buscaba disminuir unos índices de accidentalidad, enfermedad e incluso de incapacidad a través de la aplicación de lo establecido en el Decreto 1072 que

permitió de acuerdo a esta ejecución avances significativos en la construcción de documentación y en la implementación de mejores prácticas, como por ejemplo la dotación de los equipos necesarios para que cada persona tuviera un cuidado de las herramientas que manipulaba o algo tan simple como la verificación de las posturas ergonómicas dentro de cada puesto de trabajo.

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en MASSIFICAR es una inmensa responsabilidad, sobre todo en estos tiempos en los cuales la accidentalidad se ha incrementado debido a la expansión del sistema y la necesidad de operación de equipos más complejos, la reglamentación es muy estricta y se requiere de la inversión de recursos económicos y humanos que den cuenta del compromiso gerencial que este tema requiere. Dar cumplimiento a la normatividad actual y a los estándares que exige el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo demanda también compromiso de los trabajadores, pues un sistema es un ciclo en el que se establecen responsabilidades para todos los involucrados. De igual manera, es indispensable contar con profesionales idóneos que sean capaces de formular y mantener el sistema en una empresa que tiene riesgos de todos los niveles.

La Empresa MASSIFICAR actualmente cuenta con los recursos económicos para el funcionamiento del sistema, con un área de Administración de Riesgos a través de la cual se administra el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y con profesionales especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, en emergencias y en Medicina Laboral. La autoevaluación efectuada al sistema, la cual arrojó una calificación de 95,75%, evidencia un alto cumplimiento de los estándares y el funcionamiento de los programas y actividades tendientes a dar cumplimiento al mismo, sin embargo, se presentan

desviaciones y necesidades de mejora para cumplir completamente los estándares y lo que es más importante, garantizar la seguridad y la salud para los trabajadores.

Es preciso entonces, garantizar que los programas tengan un alto nivel de cumplimiento y que existan las estrategias tendientes a poner en contexto a los trabajadores sobre la importancia del autocuidado y del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos laborales. Se sugiere también revisar y replantear el proceso de formación y acompañamiento en el cargo para el personal que labora actualmente y también al personal recién ingresado, pues las particularidades de la operación de MASSIFICAR son completamente diferentes a la forma de funcionamiento de otras organizaciones y por lo tanto el proceso formativo, de adaptación y acompañamiento en el cargo debe ser estricto para garantizar el conocimiento de los equipos a operar y así desarrollar de manera segura cada uno de los procedimientos con el fin de minimizar accidentes laborales o enfermedades laborales que pueden llegar a surgir con el tiempo.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Como parte de ese cuidado y en cumplimiento de la normatividad actual, la Empresa se encuentra en proceso de migración al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y ha realizado la matriz de autoevaluación y la construcción de un plan de trabajo que le permita alcanzar los estándares.

El equipo colaborativo interesado en conocer acerca del proceso solicitó al Área de Administración de Riesgos su autorización para efectuar un proceso de auditoría que nos lleve a construir una propuesta estratégica de implementación de los estándares del sistema. Para ello, era necesario conocer antecedentes de la organización, su proceso de

migración y detalles importantes acerca de la implementación del sistema y fueron utilizadas como metodología la entrevista y la observación.

Podemos determinar que de acuerdo a los hallazgos encontrados por la ultima auditoría realizada entre 28/05/2018 al 18/06/2018 y emitido dicho informe el 28/06/2018 y teniendo en cuenta los antecedentes del problema, se puede observar que existe oportunidad de mejora respecto a Política de seguridad y salud en el trabajo, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, Gestión del cambio y Revisión por la alta dirección.

Lo cual se hace necesario que nosotros como equipo investigador diseñemos una propuesta y planes de mejora para el correcto cumplimiento de la normatividad legal vigente expuesta en la resolución 0312 de 2019 enfocándonos en la prevención de riesgos a la seguridad y salud que mejoran las condiciones del puesto de trabajo, con el objetivo de asegurar que todas las operaciones sean llevadas a cabo en forma correcta, consistente y segura.

Cabe mencionar que con esta investigación buscamos que la empresa obtenga el certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo obteniendo una excelente calificación en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1 Marco teórico:

En las antiguas civilizaciones existía una jerarquía donde los esclavos o las personas que tenían menos recursos eran las que debían trabajar, hacer las tareas mandadas por las personas poderosas; todas estas labores traían consigo riesgos y peligros pero nadie sabía que mitigarlos era importante. El ser humano con su instinto de supervivencia empezó a

buscar herramientas y protección que ayudaran a realizar las labores de una mejor manera; muestra de esto son las civilizaciones egipcias donde los esclavos solían usar arneses, sandalias y andamios artesanales como implemento de seguridad en la construcción de las diferentes esfinges de la época.

Con el paso del tiempo, distintas personalidades importantes de cada época como fueron Aristóteles (384-322 a.c.), Galeano (130-200 d.c.), empezaron a estudiar los casos y darse cuenta de que muchas personas enfermaban a causa de sus labores y que existía, por tanto, una necesidad de prevención.

Y así, con el paso de las épocas de renacimiento, la edad moderna, la revolución industrial, la salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo ha llegado hasta lo que es hoy en día, donde lo que se busca es la protección del trabajador ya que se reconoce que para cada labor hay ciertos riesgos o peligros inherentes a estos, y que el trabajador por prestar un servicio está en el derecho de recibir medidas de protección que garanticen su bienestar y su salud; y es que hemos tenido muchos antecedentes a lo largo de nuestra historia sobre los que es innegable la importancia que tiene la disciplina de seguridad y salud en el trabajo.

En el desarrollo de este trabajo se pretende auditar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para luego generar una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del mismo.

Como punto de partida se menciona la implementación de la investigación cualitativa, cuya metodología utilizada es la observación, en la cual el investigador participa del problema o situación a analizar. El objetivo de la investigación cualitativa es el de

proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984).

Existen tendencias de seguridad y salud en el trabajo con principios y fundamentos basados en el bienestar físico y psicológico de los empleados que conforman una determinada organización, sin importar el tamaño o sector económico al cual pertenezca y mucho menos el número de empleados que la conforman. El empleado juega un papel fundamental para el correcto desarrollo de las empresas, dado que las actividades y la forma de realizarlas es de vital importancia para la consecución del éxito y su permanencia en él (Ramírez, Abreu, Badii, 2008). Por lo tanto, y según señalan los mismos autores, el factor humano juega un rol muy importante. Es esencial favorecer la motivación que concierne al empleado, no solo para el beneficio de la propia empresa, ya que un empleado motivado aumenta los niveles de productividad (Barnett, Bernuy, Cárdenas & Loza, 2012) sino también para favorecer un aumento en la satisfacción y en la calidad de vida del trabajador, además de fomentar un mejor ambiente en el trabajo (Ramírez, Abreu, Badii, 2008). Lo ideal es mitigar todas aquellas situaciones de riesgo en los empleados mediante la implementación de mejoras continuas, seguimiento y controles a las estrategias implementadas para la disminución de riesgos.

En Colombia desde el año 1979 se vienen implementando programas relacionados con seguridad y salud en el ocupacional, los cuales buscan crear un buen clima laboral, con aspectos importantes como la creación de un comité paritario de salud ocupacional, cuyo objeto es garantizar que se cumpla el programa de salud, apoyando actividades de control, promoción y prevención, con el fin de mejorar las condiciones de salud y trabajo de los

empleados, estos programas de ser actualizados anualmente con la participación de todos los miembros de la organización.

Según Álvarez y Riaño (2018) Se espera que el trabajo proporcione riqueza y bienestar al ser humano, pero toda actividad laboral incluye fatalidades, accidentes y enfermedades ocupacionales que afectan la productividad laboral y el desarrollo sostenible. La seguridad y la salud buscan construir una cultura de entornos laborales saludables, trabajo seguro y decente, y para ello el Estado colombiano promueve políticas públicas de seguridad a partir de recomendaciones de organismos internacionales, algunas de ellas enmarcadas en los retos del milenio. El objetivo de esta revisión es presentar como ha sido el desarrollo de la política pública colombiana en seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se mostrarán las directrices internacionales postuladas por la OIT y la OMS, su despliegue en estrategias iberoamericanas y la aplicación de la política pública en los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Entendiendo que las políticas públicas buscan dar solución a Colombia para establecer las políticas sobre Salud ocupacional se atienden los diferentes recomendaciones de organismos internacionales y nacionales del entorno laboral, para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores, lo cual conlleva a una mayor productividad..

2.2 Marco Legal:

Decreto 1443 (31 de junio de 2014) – Implementación del Sistema SG-SST

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 – Decreto único reglamentario del sector trabajo

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 – Prórroga del SG-SST

Decreto 052 del 12 de enero de 2017 – La transición para la implementación del SG-SST

Resolución 1111 del 27 de abril de 2017 – Estándares mínimos del SG-SST

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 – Actualización de los estándares mínimos del SG-SST

En la actualidad la seguridad y salud en el trabajo está reglada de una manera estricta que diferencia a las diversas organizaciones y las clasifica en atención al número de personal con el que cuenta. El Decreto 1443 (31 de junio de 2014) establece las primeras reglamentaciones para la implementación del Sistema SG-SST. En el año 2015 el Decreto 1072 reglamentó toda la estructura del sector trabajo, tanto para empresas públicas como privadas. El Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 dando las pautas a las empresas sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Posterior a estas reglamentaciones las Resoluciones 1111 del 27 de abril de 2017 y 0312 del 13 de febrero de 2019, establecen y actualizan los estándares mínimos del SG-SST.

Con base en lo expuesto anteriormente se puede afirmar que la legislación colombiana ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de decretos y resoluciones en pro de mejorar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y es una obligación legal su cumplimiento por parte de las empresas.

En Colombia desde el año 1979 se vienen implementando programas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales buscan mejorar las condiciones ambientales que acarrearán el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos relevantes la formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuyo objetivo era velar por el

cumplimiento del programa de salud, así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitieran mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados, estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos como mínimo una vez al año.

Poco a poco fueron ampliándose las normas que regulan dicho sistema enfocados principalmente en la protección y conservación de la salud de los trabajadores, en ambientes de trabajo y en la creación de entes de control y regulación, hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Bajo esta nueva ley, nacen las Administradoras de Riesgos laborales (ARL), cuya responsabilidad es la de realizar actividades en la organización a fin de prevenir, asesorar los colaboradores e identificar los riesgos y enfermedades laborales dentro de la organización.

Dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en SST en los aspectos relativos al SG SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto. (Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

Para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, primero se realiza una Evaluación Inicial donde arroja el grado de implementación del SG-

SST y a partir de esos resultados, se realiza un cronograma de actividades donde se registran los pasos a seguir para dar cumplimiento a la norma. Esta evaluación se realizó en la empresa MASSIFICAR por medio de una entrevista directa con empleados de planta y directivos de la empresa, recolectando la información necesaria para la elaboración de la misma el mes de noviembre del 2019, la evaluación que se aplicó fue el formato de evaluación inicial de la ARL SURA que se divide en cinco capítulos, haciendo más fácil de realización de la evaluación y la elaboración de un cronograma de actividades para dar cumplimiento. Para la implementación del SG-SST en la empresa el primer paso que dio el Área de Administración de Riesgos tuvo que ver con la revisión estricta y concienzuda de la normatividad actual, sobre todo lo contemplado en el Decreto 1072.

Fue indispensable entonces, conocer los requisitos de la norma, las obligaciones de la empresa, las responsabilidades adicionales que debían asumir las Administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores. Partiendo del conocimiento inicial de los requisitos para la implementación del sistema, la empresa elaboró una hoja de ruta que marcó el camino para ir ajustándose a los requisitos de la norma.

Lamentablemente durante esta auditoría no fue posible acceder a la hoja de ruta, sin embargo, de acuerdo con información suministrada por los profesionales encargados de la implementación del sistema, se efectuaron las siguientes actividades:

- Revisión y estudio de la normatividad aplicable
- Revisión de la documentación existente en la organización y levantamiento de los procedimientos, registros y programas con los que no contaba

- Definición de la política empresarial de seguridad y salud en el trabajo
- Definición de la conservación de documentos
- Revisión de las estrategias de comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos

3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Cumpliendo con lo estipulado en la norma, era pertinente realizar una evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se examinó teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072. La evaluación fue realizada por los tres Profesionales de Administración de Riesgos quienes son Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, en compañía de la Administradora de Riesgos Laborales Sura.

La Empresa informa en la auditoría que en el proceso de evaluación inicial se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

Tabla 1 Matriz de Valores y Calificación

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Massificar						Número de trabajadores directos: 104				
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 26				
Realizada por: Grupo Diplomado RRHH 101007_40						Fecha de realización: octubre 2019				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión	0,5		0,5				

Cuando "SE CUMPLE" con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar "NO APLICA", se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la

10

		trabajadores alto riesgo								
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				13	13
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1					

calificación el estándar será igual a cero (0)

RESOLUCIÓN
N 0312 DEL
13 DE
FEBRERO
DE 2019

	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2						
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2						
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1						
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2						
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0				
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y	1	1						

			Salud en el Trabajo SG-SST									
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1					7	7
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1						
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1						
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1						
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1						
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1						
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependenci a y otros)	1			0					
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			0					
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1						
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del	2	5	2					5	

	accidentes del trabajo (5%)	Ministerio de Trabajo							
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y	1		1				

			Enfermedad Laboral								
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11	1 1
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0					
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15					12,5	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5					
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					

			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5						
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5					10	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5						
III. VERIFICA R	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25					5	5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25						
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25						
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5					10	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5						
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la	2,5		2,5						

		investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral										
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5									
TOTALES				100							89,5	6 6
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>												
<p>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</p>						<p>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST</p>						

Se definió con la Administradora de Riesgos Laborales Sura, el plan de trabajo para la asesoría y asistencia técnica para la implementación del SG-SST, conforme al plazo dado a la empresa, el cual vencía en el mes de enero de 2017 y conforme lo establece el Decreto 1443 de 2013 se dio inicio a la presentación de informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre los avances en el tema.

Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

“La Empresa promulga el compromiso con la seguridad y el cuidado a través de sus valores corporativos, este lineamiento orienta la incorporación y compromiso de la cultura del cuidado de la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello se compromete a:

Reconocer la identificación de los peligros, y el análisis de riesgos y su control durante la ejecución de las actividades, como una dinámica corporativa fundamental para garantizar la adecuada planeación, mitigación y seguimiento de los riesgos, para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

Identificar y acatar las exigencias legales aplicables en cada uno de los lugares de trabajo, incluyendo los compromisos voluntarios pertinentes que se hayan establecido

Incorporar la cultura del cuidado de la salud en cada uno de los procesos y operaciones, que promuevan calidad de vida

dentro de la cultura organizacional el autocuidado como una actitud fundamental de transformación de ambientes de trabajo. Alinear el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo con los retos estratégicos organizacionales, las responsabilidades de los funcionarios y las necesidades de productividad de los procesos.

Asegurar la cultura de la prevención y el control del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en la empresa, contribuyendo al bienestar físico y mental de las personas.”

3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

Con respecto a este punto indicamos que la empresa implementó la tabla de valores con la asesoría de la ARL Sura. En esta construcción participaron el Profesional encargado de medicina laboral en la organización, dos (2) Profesionales Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y dos profesionales del área de emergencias.

Posteriormente se dio inicio a la revisión de todos los documentos del sistema de seguridad y salud en el trabajo levantados en la organización (Procedimientos, documentos de referencia, manuales, instructivos) y al levantamiento de matriz de programas y actividades que se venían desarrollando en la organización. Esta actividad permitió dar inicio a un proceso de comparación entre lo que ya se tenía en la organización con respecto a lo solicitado por la norma para la implementación del sistema. En esta fase de comparación se asignaba un valor de la tabla, lo más objetivamente posible, para poder encontrar finalmente la calificación de los estándares mínimos

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST

Para la calificación de los estándares mínimos al SG-SST de la Empresa MASSIFICAR . se tuvieron en cuenta los hallazgos encontrados por la ultima auditoría realizada entre 28/05/2019 al 18/06/2019, en la cual resalta que la empresa cumple con cada uno de los ítems según el Decreto 1072 de 2015, pero presenta algunas no conformidades, las cuales fueron expuestas en el capítulo 1 Planteamiento del problema.

Al momento de implementar la tabla de valores y calificaciones del SG-SST según la nueva resolución 0312 de 2019, podemos observar que el SG –SST de la empresa cumple con la mayoría de ítems según su número de empleados y clasificación de riesgos pero, en algunos ítems no se han cumplido en su totalidad presentando no conformidades, obteniendo un puntaje de 95,75% con una valoración Aceptable ya que según la tabla de valores su porcentaje es superior al 86%.

A continuación se detallan los puntajes de cada uno de los estándares con sus respectivos ítems, los cuales no se cumplieron en su totalidad al implementar la tabla de valores y calificaciones de los estándares mínimos SG-SST de la Empresa MASSIFICAR

Del estándar “Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” se obtuvo solo el 4% del 6% ya que el ítem 1.2.2 - Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P, no cumple y fue calificado con 0 de 2.

El estándar “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo” no logró obtener el (1%) ya que el ítem 2.1.1 - Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía, no cumple y fue calificado con cero 0 de 1.

Así mismo sucede con el estándar “Gestión del cambio” el cual no logró obtener el (1%) ya que en el ítem 2.11.1 - Evaluación del impacto de cambios internos y externos en

el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no se cumple y fue calificado con 0 de 1.

Por último, el estándar “Gestión y resultado del SG-SST” solo se obtuvo el 3,75% del 5% ya que el ítem 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no cumple y fue calificado con 0 de 1,25 puntos.

Teniendo claro lo anterior es necesario que la empresa mantenga y mejore su calificación realizando planes de mejora a cada uno de los ítems con calificación “0” e incluirlas en el plan anual de trabajo esto con el fin de que estas actividades logren implementarse durante el primer semestre y cumplir con la normativa vigente, evitando posibles sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

5.1 MEJORA CONTINUA

Sabiendo de la trascendencia que tiene contar con un SG-SST la empresa Massificar está enfocada en verificar la correcta realización de cada labor de sus empleados a forma diaria, para con esto garantizar la transparencia y calidad en cada uno de los procesos que se realicen dentro de la organización.

No escatimará gastos con tal de mantener el SG-SST actualizado y de acuerdo a las leyes vigentes, por lo anterior pondrá a disposición la información y materiales para garantizar que así sea.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Estar atentos a las posibles actualizaciones en leyes que se ajusten a la labor de la organización
- Verificar y evaluar por medio de seguimiento periódico, la apropiación y cumplimiento de los objetivos planteados en el del SG-SST;
- Hacer la correcta de identificación de los peligros y verificar los resultados de la identificación de peligros, evaluación de los riesgos e identificación y evaluación de impactos ambientales;
- Hacer las auditorias en los tiempos correspondiente y correcciones según los resultados evaluados, esto incluye todos los reportes de accidentes, incidentes o de enfermedades que se hayan tenido en el periodo auditado.
- Atenten las sugerencias hechas por los colaboradores (esta es una de las más importantes)
- Seguimiento al programa de gestión de la calidad y respectivos hallazgos
- Las altas directivas deben presentar los resultados de las evaluaciones realizadas

5.1.2 Acciones Correctivas y Preventivas

Se debe documentar todo los pasos que sean aprobados para llevar a cabo las respectivas de acciones correctivas y preventivas, el cual avalará que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y

Recomendaciones

Teniendo en cuenta que una de las razones para implementar el SG-SST en las empresas es que la normatividad colombiana las obliga, por lo tanto para algunas de las empresas esta es la única motivación para hacerlo, con esta actitud lo único que se logra es que esto se convierta en una carga administrativa más y no en lo que realmente significa la implementación del sistema que es convertirse en una herramienta que mejora la calidad de vida de las personas e incrementa la productividad y el cumplimiento de los objetivos en la organización

Para el éxito de la implementación del SG-SST se debe generar confianza en los empleados, mostrando interés por sus vidas, hacerlos sentir protegidos, valiosos, obteniendo como resultado motivación y sentido de pertenencia, logrando un empleado feliz y mejores resultados de la empresa.

Otro punto importante es el crear la cultura de que los empleados amen su propia vida, a cuidar su salud, mediante experiencias que los sensibilicen para realizar acciones para corregir conductas inadecuadas.

Conclusiones

El SG SST es una política de seguridad en el trabajo que desarrolla una serie de etapas que permiten planificar, aplicar y evaluar los riesgos y seguridad en el trabajo. Cada empresa de acuerdo a su sector productivo tiene unas características diferentes en cuanto los riesgos y la seguridad en el trabajo, presentan estándares diferentes en seguridad y riesgos, se basan en una nueva resolución que corresponde a la normatividad 0312 la cual se ajusta al tamaño de cada empresa y al número de empleados que la conforman, permitiendo reducir costos en implementación.

Los programas con los que cuenta la organización parten de las necesidades reales de los trabajadores y no de lo que crean conveniente determinado número de personas. Sus programas y actividades obedecen a diagnósticos bien fundamentados que dan cuenta de la intención de intervenir adecuadamente y migrar hacia un SG-SST con los mejores estándares posibles.

Referencias Bibliográficas

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Cómo Disminuir El Porcentaje De Deserción Laboral De Los Millennials Graduados De La Universidad EIA En Medellín (2017) https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1866/1/ZuluagaCamila_2017_DisminuirPorcentajeDesercion.pdf

2 Consejos para disminuir el absentismo laboral (2017) <https://es.workmeter.com/blog/2-consejos-para-disminuir-el-absentismo-laboral>.

Hernández, D., Méndez, D., Mercado, M., Montoya, S., & Otálora, S. (2014).
*Administración de la salud ocupacional de acuerdo con la normatividad
técnica legal vigente y las políticas de la organización* (trabajo de pregrado).
Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Medellín, Colombia